



**University of
Zurich^{UZH}**

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2017

**Kommentare zu Rentzsch, K., Harzer, C. amp; Wolter, J. (2017).
Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der
Psychologie**

Kirsch, P ; Kübler, A ; Quednow, Boris B ; Ulrich, N

DOI: <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000378>

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-144007>

Journal Article

Accepted Version

Originally published at:

Kirsch, P; Kübler, A; Quednow, Boris B; Ulrich, N (2017). Kommentare zu Rentzsch, K., Harzer, C. amp; Wolter, J. (2017). Stellungnahme zur Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie. Psychologische Rundschau, (68):263-292.

DOI: <https://doi.org/10.1026/0033-3042/a000378>

Kommentar der Sprechergruppe der Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie zur Stellungnahme der Jungmitglieder-Vertreterinnen der DGPs

Peter Kirsch, Andrea Kübler, Boris B. Quednow und Natalie Ulrich

Die Vertreterinnen¹ der Jungmitglieder in der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) legen eine sehr wichtige Stellungnahme und Analyse zur Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschen Psychologie vor. Wir, die Sprechergruppe der Fachgruppe Biologische Psychologie und Neuropsychologie der DGPs, sind den Autorinnen für diese umfassende Datenerhebung und Analyse sehr dankbar und stimmen den Schlussfolgerungen, die gezogen werden, weitestgehend zu. Wir wollen daher nur auf wenige, aus unserer Sicht interessante Aspekte aufmerksam machen und dabei insbesondere die Situation des Nachwuchses in unserem Fach berücksichtigen. Die dramatischste Situation, die die Studie der Jungmitglieder offenbart, ist aus unserer Sicht das nahezu vollständige Fehlen von unbefristeten Stellen für unseren Nachwuchs. Wenn von 853 Befragten nur 35 (also 4 %) eine unbefristete Stelle innehaben, so ist das unerträglich, auch wenn man natürlich annehmen kann, dass die Motivation zur Beteiligung an einer solchen Umfrage bei den Nachwuchswissenschaftlerinnen in prekären Anstellungsverhältnissen größer war als bei solchen, die ihre Position als gesichert ansehen. Man muss hier, wie dies die Autorinnen auch tun, noch einmal darauf hinweisen, dass sich die Reform des Hochschulrahmengesetzes und die Einführung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eigentlich zum Ziel gesetzt hatten, den Anteil befristeter Stellen zu reduzieren, indem man Befristungsgründe durch Befristungsdauern ersetzt hatte. Erreicht hat man jedoch das exakte Gegenteil: Abgebaut wurden offenbar vor allem die unbefristeten Stellen, da inzwischen nahezu alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen auf befristeten Stellen tätig zu sein scheinen. Während die Dominanz befristeter Stellen im Bereich der Promovierenden aus unserer Sicht durchaus nachvollziehbar und begründbar ist, da der größere Teil dieser Stellen durch Drittmittel finanziert sein dürfte, sehen wir im Bereich der Postdoktorandinnen deutlichen Veränderungsbedarf. Zum einen zeigt sich, dass

¹Da, wie die in der Stellungnahme dargestellten Daten zeigen, die Mehrzahl des wissenschaftlichen Nachwuchses in der Psychologie weiblich ist, wird im Folgenden zur besseren Lesbarkeit lediglich die weibliche Form verwendet. Selbstverständlich ist stets auch die Gruppe der männlichen Nachwuchswissenschaftler gemeint.

in dieser Karrierephase die psychische Belastung, die eine unsichere berufliche Zukunft mit sich bringt, mit der Dauer zunimmt. Zum anderen haben die meisten Postdoktorandinnen in dieser Phase bereits eine wichtige Entscheidung für eine Karriere in der Wissenschaft getroffen und wären hinsichtlich ihrer bisherigen Entwicklung und ihrer damit verbundenen Kompetenzen prädestiniert für eine unbefristete Stelle. Aufschlussreich und eigentlich ein positiv stimmender Befund der Befragung ist dabei, dass es solche Stellen als Hüllen auch gibt. Ca. 60% der Stellen, auf denen die befragten Postdoktorandinnen beschäftigt werden, sind Haushaltsstellen, die grundsätzlich unbefristet zur Verfügung stehen sollten. Unter den Teilnehmerinnen der Befragung waren aber weniger als 5% der Postdoktorandinnen auf einer unbefristeten Stelle beschäftigt, was bedeutet, dass die Postdoktorandinnen ganz bewusst befristet werden. Diese Erkenntnis passt zu der Aussage der Hochschulrektoren an dem hohen Anteil befristeter Stellen vor allem im Mittelbau, wenn überhaupt, dann nur geringfügig etwas ändern zu wollen (vgl. DHV Newsletter 5/2017). Aus unserer Sicht ist dies ein unverantwortlicher Umgang mit Lebensperspektiven, dem psychischen Wohlbefinden und den großen Potenzialen unserer Postdoktorandinnen. Gerade in einem methodisch anspruchsvollen, aber hinsichtlich seiner außeruniversitären Anwendungsfelder beschränkten Fach wie der Biologischen Psychologie ist es aus unserer Sicht unmoralisch und nicht akzeptabel, dass man Menschen, die sich während ihrer Promotionszeit ein großes Fachwissen und möglicherweise auch didaktische Fähigkeiten in unserem Fach angeeignet haben, ohne eine ausreichende Zukunftsperspektive über einen langen Zeitraum befristet zu beschäftigen. Unbefristete Beschäftigungsverhältnisse bereits unterhalb der Professorenebene muss es für die besten Nachwuchswissenschaftlerinnen geben, denn nicht alle werden den Sprung auf die Professur schaffen, und zwar nicht mangels Qualifikation, sondern mangels entsprechender Professuren. Es ist daher zum einen nicht einzusehen, warum gerade die begabtesten und differenziertesten Köpfe unter unsicheren Lebensperspektiven leiden sollten, zum anderen führt die Möglichkeit, sich auch aus einer sicheren Mittelbaustelle weiterzuentwickeln und die ersehnte Professur zu erhalten, zu einer Erhöhung des gewünschten und für die nächste Generation notwendigen Durchsatzes im Mittelbau. Es sollte eine sinnvolle Mischung aus Stellen geschaffen werden, die zur Erhaltung erworbener Methoden- und Lehrexpertise dauerhaft zu besetzen sind, die also in erster Linie Daueraufgaben übernehmen, und solchen, die, trotz unbefristeter Anstellung einen Zwischenschritt in der Karriere darstellen und auf denen weiterhin ambitioniert

geforscht werden kann. Dabei kann die Durchlässigkeit zwischen diesen beiden Formen der Karriereplanung mitgedacht werden.

In den Diskussionen mit fortgeschrittenen Postdoktorandinnen unserer eigenen Fachgruppe bekamen wir zuletzt den Eindruck vermittelt, dass auch die Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes, das Befristung an Qualifizierungsmaßnahmen knüpft, sich gegen die beruflichen und privaten Bedürfnisse des wissenschaftlichen Nachwuchses richtet und dies empfinden wir auch selbst so. Die Anzahl längerfristiger und unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse, nimmt eben nicht auf wundersame Weise per Wissenschaftszeitvertragsgesetz zu, wenn nicht parallel genau solche Stellen geschaffen werden. Etliche Nachwuchswissenschaftlerinnen berichteten, dass sie die eigene Habilitation, also ihren Karrierefortschritt, verschieben, um weiterhin einen Befristungsgrund nennen zu können, da eine unbefristete Stelle nicht zur Verfügung stehe. Betrachtet man dazu noch die Tatsache, dass durch die habilitation als Befristungsgrund selbige, die eigentlich als Auslaufmodell betrachtetet wurde, wieder an Bedeutung gewonnen hat, muss man davon ausgehen, dass auch die Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes ihr Ziel, die Verbesserung der Lage des Nachwuchses, zumindest im Bereich der Postdoktorandinnen, völlig verfehlt. Es lässt sich nicht leugnen, dass die Umsetzung der Neufassung des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes eben ein weiteres Mal daran krankt, dass der Versuch unternommen wird, ein System durch neue Regularien zu verändern, ohne den grundlegenden Fehler, seine Unterfinanzierung, zu beheben. Die von der Jungen Akademie vorgeschlagenen Bundesprofessuren könnten ein erster Schritt in diese Richtung sein, bei dem der Gesetzgeber auf Bundesebene nicht nur versucht, durch Regulation einen Verschiebebahnhof zu initiieren, sondern auch die finanzielle Verantwortung für die Verbesserung des wissenschaftlichen Nachwuchses übernimmt.

Was die vorliegende Studie allerdings nicht adressiert, ist die spezifische Situation innerhalb verschiedener Subdisziplinen der Psychologie. Wir haben uns als Sprechergruppe für unsere aktuelle Amtsperiode vorgenommen, für unser Fach eine ähnliche Analyse durchzuführen. Seit einigen Jahren haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, gerade die Gruppe der hochqualifizierten Postdoktorandinnen in der Nachwuchsförderung ins Auge zu fassen. Die für unsere Disziplin erfreuliche, aber für die Betroffenen belastende, Erkenntnis ist dabei,

dass diese Gruppe erstaunlich groß ist. Wir glauben, dass die Förderung dieser Gruppe besonders wichtig für die Zukunft unseres Faches ist, aber wir wissen auch hier wieder, dass eine substanzielle Verbesserung der Situation nur durch eine Erhöhung vorhandener unbefristeter Stellen, insbesondere Professuren, zu erreichen ist, denn die außeruniversitären Beschäftigungsmöglichkeiten für Biologische Psychologen sind, im Gegensatz zu Klinischen Psychologen oder Neuropsychologen, deutlich eingeschränkt.

Zum Abschluss möchten wir aber auch noch einen positiven Aspekt der Befragung durch die Jungmitgliedervertreterinnen hervorheben. Trotz aller berechtigter Klagen über prekäre Arbeitsverhältnisse und kurze Laufzeiten der Verträge liegt der Median der Phasen von Arbeitslosigkeit sowohl bei Prä- als auch bei Postdoktorandinnen bei null. Dies spricht dafür, dass die Kolleginnen und Kollegen in der Psychologie sich durchaus ihrer Verantwortung für die bei ihnen beschäftigten Nachwuchswissenschaftlerinnen bewusst sind und unabhängig von gesetzlichen Gängelungen viel Mühe darauf verwenden, ihren Mitarbeiterinnen eine Existenzgrundlage zu bieten. Zumindest in der Psychologie ist der in der Diskussion immer wieder zu hörende Grundton des Misstrauens gegenüber der Professorenschaft, die sich für die Probleme der Nachwuchswissenschaftlerinnen nicht interessieren, wohl in der Breite nicht angemessen und eine „Nach mir die Sintflut“-Mentalität derer, die es auf eine unbefristete Stelle „geschafft“ haben, nicht zu erkennen. Insofern ist auch den Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Spur Optimismus zu wünschen, von dem wir wissen, dass er eine der wichtigsten Quellen der Resilienz gegen belastende Arbeitsbedingungen darstellt. Natürlich kann das Vertrauen, dass es immer weiter gut gehen wird, verlässliche Arbeitsbedingungen nicht ersetzen, wenn wir uns aber zumindest einig sind, dass wir uns gemeinsam auf allen Karrierestufen für eine Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses einsetzen und damit ein Gegeneinander zugunsten eines Miteinanders vermeiden, ist dies bereits ein wichtiger Schritt hin zu einer solchen Verbesserung. Ohne eine Erhöhung der Anzahl unbefristeter Stellen im Mittelbau und die Schaffung weiterer Professuren werden sich die Perspektiven unseres wertvollen wissenschaftlichen Nachwuchses aber nicht dauerhaft verbessern lassen.